

高校青年教师压力探源及调适策略

杜迎洁，蒋 娟

(厦门大学 人文学院，福建 厦门 361005)

摘 要：高校青年教师是一个比较特殊的群体，他们是推进我国高等教育发展的生力军。然而目前高校青年教师压力已成为教育实践中亟待正视的一个问题，它已严重影响到教师的身心健康。研究青年教师的压力并探寻相应的调适策略，帮助其顺应教育变革，并适时地将诸方面的压力转化为内在的动力，成功升华自我，具有重要的现实意义。

关键词：高校青年教师；教师压力；调适策略

中图分类号：G525.1

文献标志码：A

文章编号：1002-7408 (2012) 08-0098-04

教师职业压力是一个带有全球性的普遍问题。近些年来，随着社会转型与教育变革，我国高校正进行着全面而深刻的体制改革，高校教育受到巨大的冲击，首当其冲的便是高校的青年教师。从目前高校教师的年龄结构情况看，35岁以下的青年教师占70%以上。^[1]他们一方面是高校教育教学的主要力量，另一方面又担负着家庭经济、社会角色等各方面的责任和重担。同时他们作为文化的传播群体，要不断适应文化的转型，与时俱进，迅速学习和思考新的知识才能满足多方面的需求。高校青年教师被赋予新的历史重任，面临严峻的挑战，诸多方面的压力已不同程度地损害到这一群体的身心健康。研究显示，青年教师承受超负荷的压力已对高校教育教学产生了负面影响。因此，了解高校青年教师压力的表现、探寻其压力源并找出相应的调适策略已迫在眉睫。

一、高校青年教师压力表现

(一) 心理上不同程度的焦虑浮躁

高校青年教师承受的压力导致教师出现不健康的心理，表现为莫名的压抑、焦虑、担忧、受挫感、无助感及缺乏安全感，或常常忧心忡忡、情绪低落、消极悲观、对任何事情都不感兴趣。同时伴有个人心理表现偏激、精神抑郁不振、嫉妒和抱怨情绪突出等状态。有研究调查显示，约有33%的高校青年教师存在不同程度的心理障碍，而我国普通人群心理障碍发生率在20%左右。36%的人在角色转换和社交方面不适应；62.5%的青年教師觉得精神压力很大。^[2]由于理想与现实之间存在反差，有些青年教师开始怀疑自己的能力，变得失去自信，意志消沉，不思进取。强烈的挫折感使他们陷入痛苦、懊恼之中、不能自拔，甚至情绪恶劣，患有不同程度的心理抑郁症，导致他们的自我效能感和工作满意度降低，久而久之则会产生职业倦怠。

(二) 行为上的消极表现

心理方面的障碍势必会导致行为上的异常。由于长期经受高度精神疲劳和紧张感的困扰，使得部分青年教师性急易怒、容忍度低、缺乏热情与活力，甚至吸烟酗酒、故意旷课。有的青年教师不堪承受过多的社会责任和家庭责任，不能理解自身价值，自我适应能力差，容易将工作和生活中的负面情绪带入课堂，甚至出现不适当的教育行为。

^[3]例如，工作中备课不足，教学呆板，没有精力去提高教学效果。对学生不愿接触和接纳，表现出漠不关心或无动于衷；对同事常常多疑妄想，不能客观地评价自己和别人，往往正人不正己、苛人不苛己。繁重的压力压得他们透不过气，最初的那份职业热情渐渐地退去，起先拥有的那份孜孜以求、积极探索的研究精神也日渐丧失，原本追求进取、渴望发展的自信也几不复存，取而代之的是敷衍、懒散、疲惫的倦怠行为。

(三) 身体上的亚健康状态

由于长期处于慢性疲劳状态，教师的身体健康状况必然受到影响。世界卫生组织认为，健康是一种身体、精神和交往上的完美状态，而不只是身体无病。亚健康是指介于健康和疾病之间的边缘状态，医学上又叫“慢性疲劳综合征”，其表现主要是：疲劳、头晕、失眠、烦躁不安、注意力不集中、记忆力下降，甚至胸闷、气促、心慌等。研究显示，15%的青年教師常对个人健康、睡眠和工作效率感到极度忧虑。^[2]广东省教育工会一项关于高校教师健康状况的调查显示，在调查涉及的17所高校8467名教师中有69.18%的人处于亚健康状态。^[2]除此之外，有的教师在日常饮食中或暴饮暴食或食欲不振，长期的负面情绪使其身体状态每况愈下。

二、高校青年教师压力探源

本文认为，高校青年教师的压力是因教师长期处于压力的工作环境下所产生的非确定性的反应，其本质就是教师个体与其高校职业环境系统的机能障碍问题。也可以说，是教师主体面对生活境遇里诸多压力因素固有的要求高于自身条件时，而导致其在心理、生理及行为上的负面反应。就我国高校情况来看，造成青年教师压力过大的原因十分复杂，主要有以下几方面：

(一) 从高校教师的职业特性分析

1. 高校教师职业的复杂性。教师工作的客观方面是潜在的压力源。高校教师职业不同于其他职业，比较特殊。高校教师是智力高度集中的群体，汇聚着学术精英，其职业人员的平均学历之高、学识之深其它行业鲜有能匹敌的。同时囿于教育本身的周期性及其受多种因素影响的复杂性，高校教师职业具有工作目标的培养性、工作方式的个体性、

作者简介：杜迎洁(1978-)，女，黑龙江齐齐哈尔人，厦门大学国际学院/海外教育学院教师，厦门大学人文学院博士研究生，主要从事对外汉语教学研究；蒋娟(1979-)，女，四川南充人，漳州师范学院外文系讲师，厦门大学人文学院博士研究生，主要从事对比语言学研究。

工作效应的内隐性和延滞性等特点。高校教师职业本身的高工作要求、低工作控制的职业特点极易导致较高的职业压力。

2. 教学工作压力。在日常教学中教师一节课的备课时间至少要有3-4小时,为提供富有个性化或创新性的新颖教学,教师还需投入更多的精力去准备。有调查表明,在高校教师中69.7%的中青年教师周课时已超过16节。^[4]平时高校领导还要求青年教师参加各种学术交流会议和师资培训。此外,近几年高校教师人员的增长相对滞后,而高校扩招使得青年教师的工作量大幅度增加。所有这些均与当前教育改革要求青年教师在业余时间充电发生着冲突,高校的青年教师的精力像始终紧绷的弦,极易出现心理焦虑和工作疲惫的问题。

3. 学术科研压力。学术是高校的品牌,当前各高校的科研任务呈现不断加大的趋势。除正常教学工作外,多数高校青年教师都感到了极重的科研压力,这主要归因于科研成果与个人的绩效评价直接相关,尤其高校青年教师向中高级职称迈进时,科研成果的要求更为苛刻。为此他们不得不在繁重的教学任务之外挤时间从事学术研究,但要取得科研成果是一个漫长而艰苦的脑力劳动过程,从课题申请到实验到最终的成果发表,少则需要一年,多则需几年的时间。职称评定和一些硬性指标导致他们在科研上强加给自己更多压力。此外当前国内学术大环境并不尽如人意,课题申请论资排辈的现象犹存,近年又出现网上聘请写手、高价购买论文等学术腐败行为,这使那些甘心寂寞和清贫、致力于钻研学术科研的高校青年教师倍感压力和孤独。

4. 学生因素。高校教师的工作对象是已具有独立人格的青年,是具有不同成长背景和复杂心理活动的成人,而教师对学生的影响须经过学生长期的内化才能见效,但在这个彰显个性的时代,传统教育的“一家之言”面临着瓦解和重构的危险,多元文化的异质情境对教师权威的否定使青年教师越来越感到“如今的大学生很难教”。加之高校扩招引发班级人数的膨胀,学生问题行为也随之增多。同时,由于当今媒体信息的多渠道,学生成为各种资源的索取者,特别是网络使他们思维活跃,而对校内的课程学习兴趣不高,这也对青年教师的教学提出了挑战。此外,教育变革中力荐的新型师生关系对课堂教学中教师的灵活性行为、及时应变能力、正面的情感表露等素质提出了更高的要求。

(二) 从宏观的社会层面分析

1. 社会和教育变革中的现实压力。随着社会的日益革新,现代化技术作为改革的“宠儿”迅速占据教育阵地,教师也必须成为掌握这种前沿技术的主力军。目前,高校教育改革使青年教师面临着新理念与旧有教育观念更新和碰撞的局面,全新的数字化教材和教学理念都对教师素质提出了更高的要求,需及时跟进并掌握不断更新的现代教育技术。同时教师工作的社会化要求高校青年教师获取更多的信息、不断地学习充电,使教师产生了自我提升的压力。社会转型时期的教育改革对于教师来说意味着工作方式和心理定势的改变,而这种教育改革的不确定性使他们的思想和行动都有把握不准的可能,这些都不可避免地成为青年教师的压力源。

2. 经济的压力。高校青年教师处于特殊的年龄阶段,他们是财富最少的教师群体,最需要钱而又最缺钱,其中大多数人都是工龄短、岗位低、职称低、工资低、收入少。青年教师比较注重付出与收获的平衡,但是高校青年教师作为专业人员,与其他一些行业工作人员在住房等具体的利益上相比有明显的不平衡性,时常感到付出与劳动不成正比。有些青年教师正处在恋爱、结婚的阶段,需面对成家立业等问题,亟需一定的经济支撑;而已婚的青年教师则是家庭经济的主要来源,承担着家庭的主要责任,父母的赡养、子女就学、买房等一系列现实问题,对于他们来说都是不得不承担的经济压力,躁动与不安侵扰着这部分教师,教学科研于他们而言意义已并不大了,产生职业倦怠是迟早之事。

(三) 从微观的学校层面分析

1. 学校评价体系的功利化、机械化。有调查表明,引起高校教师心理压力增大的原因主要是教师所做的工作得不到学校客观公正的评价与回馈,以及学校众多规章制度与要求的不合理和过度考核与评比制度。^[5]随着高校人事制度的改革,青年教师评聘分开与竞争上岗造成了其职业不安全感。各高校先后出台新的人才聘用及对教师工作评定的标准,其评价指标体系中量化倾向比较明显,有些评价指标不尽合理,只强调外在价值,只看教师发表论文的篇数、级别、优质课获奖的次数、平时的课时数量,却忽视了教师自身发展的本体价值。而在职称评定、奖金分配等方面并不能做到公平公正,论资排辈的现象依然严重,这使许多青年教师感到自己被埋没,一时间看不到付出辛劳后的成果,削减了他们创造性工作的热情,难免产生烦闷、压抑的情绪。

2. 校内人际关系的紧张带来的压力。孔子曾说:“独学而无友,则孤陋而寡闻”,强调了人际交往的重要性。教师群体之间、教师与上级之间、教师与学生之间能否宽松而愉快地合作,对于教师个体心理健康的影响至关重要。然而高校青年教师的生活环境具有学术竞争激烈、生活相对封闭的特点,高校的人事制度、岗位聘任制度、收入分配制度以及职称的晋升制度等学校内部各种竞争的存在,无形中加剧了教师同行之间的紧张关系。另外,如果所在学院管理者专断或不公正,也会导致学院内部人际关系不和谐,从而使青年教师的职业满意度下降,对教学生涯的意义产生质疑。

(四) 教师个人因素

有关研究结果显示,应对教育变革中的个人承受力是教师压力的重要来源之一。根据拉扎罗斯的压力理论,压力源能否变成教师的实质性压力,关键在于教师对待压力的评估,当压力源切实关系到教师自身利益或工作方式,而教师又无法有效地加以控制时,压力源程序则转变为真正的压力事件。^[6]同样的压力因素,由于个体间的个性差异,不同的教师有不同的主观体验。其中主要因素有:

1. 过高的自我期望。高校青年教师多数是历经层层选拔脱颖而出的,有着优秀的个人履历、较高的学历层次,常常对自己的期望值也较高,这势必形成一种自内而外的压力。同时有些教师对自身能力水平认识不足,缺乏正确

的自我认知和评价, 过高地估计工作的要求, 杞人忧天, 追求完美, 不切实际, 一旦失败便产生挫败感。

2. 对自身角色转换的不适。教育变革对教师提出更多要求, 一些高校青年教师对工作准备不足, 缺乏角色转换意识, 难以适应变革的要求。当前高校内部的师生关系需重新定位, 即要从知识的传承者转向促进者和引导者, 工作性质也由“施予”转向“服务”; 在当前呼吁复合型人才培养的高校里, 教师个人的角色也需上升到同时具备“学者型”、“复合型”、“创新型”等多重角色的综合体; 自己的知识体系也需要相应地从“单一学科”向“交叉学科”跨越。这对于大部分在传统教育环境下成长起来的青年教师而言, 在高校中势必会感到压力重重。

3. 个体的感受力过强。罗伯特·尼斯博的研究表明, 当社会的剧烈变化不能被个人控制或是被外界强加时, 个体就会产生压力, 而那些缺乏控制和预测能力的个体, 压力则更加强烈。^[7]教师是否感到有压力及其大小主要取决于教师的感受力, 有的教师感受力较强, 其产生的压力感就较大。同时人格特征也是个体职业压力的重要原因, 比较容易受生活事件影响的性格内向的教师、习惯把教育中的困难归结为自身原因的教师、对竞争性活动采取逃避和抵制态度的教师, 都极易产生职业压力。

上述对压力来源的分析能在总体上凸现高校青年教师压力最普通的来源, 但这些因素并非孤立存在, 而是相互关联并共同作用于教师。需要指出的是, 这些因素对于不同地区、不同教师群体和个人所产生的影响也是不同的, 这取决于教师自身的性格特点、不同高校特有的环境以及社会总体上对高校教师所持的最普遍的态度。

三、调适教师压力的策略

由于教育界长期以来一直关注的焦点是学生, 高校青年教师的心理健康尚缺少来自社会各界的关怀, 其身心处于各种矛盾无法排解的紧张状态中, 因此亟需探寻调适策略, 减轻来自各方面不利影响所造成的压力。

(一) 教师的主观努力

1. 面对现实, 正视压力。心理学家曾经指出, 人如果完全脱离压力那就等于死亡。彻底消除压力显然不现实, 重要的是控制压力水平。高校青年教师应明白, 人们从事任何职业都会不可避免地存有压力, 压力是人人都会体验到的正常的心理现象, 其本身并非坏事, 关键是要有个度。适度的压力会给人以向上的力量, 成为行动的动力, 只有过度的压力才会影响到身心健康。所以教师应将压力看作是暂时的、可以克服的。教师要勇敢地面对教育现实, 更新一成不变的教育策略, 与时俱进、适应时代的要求。

2. 培养正确的自我认知, 保持适中的期望值。卡尔·明格(Karl Mingle)曾言: “教师清楚自己是什么样的人要比他教什么更重要。”^[8]认知评估是情境与情绪之间重要的中介变量。重塑自我、改变认知不失为一种有效的调适策略。教师要对自身有一个正确、全面、立体的认识, 对自我人格有一个恰当的评价, 这是接纳自我、有效解决自身压力的基础。教师要明确自己行动的目的性, 根据自身特点和素质能力水平, 树立符合自身条件的合理的期望目标, 待实现某一短期目标时, 给自己适当的奖励, 提升自

我效能感。

3. 磨炼意志, 增强抗压性。人的抗压性不是天生的, 只有经历了挫折, 人才会变得坚强。加强意志品质的培养、磨炼人的意志力既是解压的有效策略, 也是人的一项重要心理品质。首先, 要培养意志的独立性。根据自己的信念独立地执行决定, 在行动上克服受暗示性, 不为他人的言行所左右。其次, 锻炼意志的坚定性。教师本人要坚信自己决定的合理性, 剔除各种负面的内在因素和外部干扰, 坚忍不拔地为目标而奋斗。在困难面前不退缩, 在压力面前不屈从, 在诱惑面前不动摇。最后, 教师要注意培养自制力。学会理性地控制自己, 克服懒散、恐惧、愤怒和失望等负面情绪。

4. 养成健康的生活方式, 保证良好的精神状态。高校青年教师正处于事业的黄金时期, 然而每个人的精力却是有限的, 那么在经营诸多方面事务的同时, 教师要懂得合理地分配时间, 制定符合自身的职业规划, 提升效率, 避免长时间单调的生活工作方式, 应让不同的活动方式交错进行, 适度地放松身心。另外平时要注意身体锻炼、合理的饮食以及规律的作息。总之, 青年教师个人应该科学理性地驾驭压力, 善于调节情绪, 培养自己乐观豁达的心态, 建立良好的人际关系, 为自己营造一种积极向上的生活状态。

(二) 学校方面

美国知识管理专家玛汉·坦姆什经过大量的证实研究认为, 知识型员工注重的四个需求因素依次为: 个体成长、工作自主、业务成就和金钱财富。^[9]本文依此提出学校层面减缓青年教师压力的相应策略。

1. 实现人性化的管理制度。(1) 知人善任, 用人之长。学校领导层面要合理优化学校的人员配置, 尽可能让每位青年教师都能适得其所; 提供施展才华的平台, 提升教师内在的自信心。同时充分尊重、信任教师, 尽量把教师利益放在首位, 增强教师归属感。(2) 提供自主发展平台, 建立激励机制。高校可以开辟各种途径来满足青年教师向教师专业化发展或职称晋升的需求。学校可以建立资助青年学者优惠制度、青年教师专业发展专项基金制度以及学术休假制度,^[10]在项目申报、各类奖项评选时可专门为青年教师项目留出一定的比例, 让他们看到未来自我价值实现的希望; 在学术著作或教材的撰写以及出版时, 予以经费支持等等。这样可以激发青年教师的科研潜能, 达到“水激石则鸣, 人激志则宏”的效果。(3) 实行弹性化管理制。可以根据教师个人实际情况实行“弹性”工作制, 即在日常工作中强调高效, 减少不必要的培训、会议等无效劳动, 保证青年教师时间支配权。

2. 构建合理的青年教师的评价机制。高校教师考核评价是对教师工作现实的或潜在的价值作出判断的活动。^[11]本文认为对高校青年教师的考核应力求: (1) 评价体系要以人为本, 横向比较与纵向发展相结合。高校青年教师学科不同、专业不同、专长不同, 每个个体之间也存在着一定的差异, 包括教学水平、科研能力、学识涵养等等, 都各有千秋。学校可以根据青年教师不同的学科、职称提出相应的科研要求, 而不是完全的整齐划一。另外, 在制定

关于教师利益的评定指标时,让教师也参与其中;同时评价应把横向比较与每个人的纵向发展相结合。这样,可以充分调动每个人的积极性,避免因纯粹的横向比较,使起步较晚或能力相对较弱的青年教师产生压力,营造宽松的学术和人际氛围。(2)实现评价体系的多元化。首先是注重评价内容的多元化,从教师的德、能、勤、绩等综合素质来考核,不仅仅关注青年教师的科研水平,还要关注其道德修养以及情感、态度、价值观等方面。其次评价主体的多元化。包括学生评价、自我评价、同行评价和专家评价,这样实现评价主体的互动化和民主化,让教师也能参与进来,而不是被动地接受评价。最后是评价方式的多元化。可采取适当的定性定量评价相结合、形成性评价与终结性评价相结合的方式,体现可持续发展的理念。立体的考核评价体系使考核工作更科学、全面和公正。

3. 尽量满足高校青年教师的财富需求。薪酬是衡量自我价值的尺度。高校青年教师渴望比较高的收入,从某种角度上是想尽快体现自我价值。同时,作为社会人,高校青年教师面临着婚恋、买房、生子、照顾老人等现实问题,他们对财富的需求也是很迫切的。因此高校管理层面应充分认识这一现实,给予支持,尽量减轻他们的后顾之忧。一是适当提高青年教师的工资、奖金等。二是解决青年教师住房问题。住房是高校青年教师最现实的物质需求之一,可以制订倾向于青年教师的住房政策,真正满足青年教师的住房需求。三是多方位地提供经费支持。可以为青年教师的各类培训、进修提供经济上的援助,为青年教师子女入学减免或减少借读费等。

(三) 社会方面

1. 对教师持有合理的角色期待。社会要建立信任和理解的大环境。传统观念中教师的形象是完美理想化的,社会对教师期望水平过高。其实,教师职业对他们来说也意味着谋生,特别是高校的青年教師同样是需要自主生活空间的人,可以通过各种媒介呼吁全社会切切实实关心高校青年教师,多理解少误会,多支持少苛责,认可他们的劳动与价值,使高校教师形象从社会给予的完美期望中摆脱出来,让其成为现实中活生生的人、有其自身弱点并能够正视的人。

2. 提供青年教师参与改革的支持性环境。教育管理部门要充分发挥高校青年教师群体的潜力,鼓励其成为高校教育改革的参与者,让每位教师都投身于教育改革的实践中并参与建立相应的激励机制;同时把师资培训落到实处,使之成为教师专业发展的内在激励机制,为教师提供充分发展专业能力的学习平台,因为有效的、高质量的师资培训可以唤起教师对本职工作的责任感和兴趣,从而解决高校青年教师自身教学实际和教育改革要求之间的矛盾。政府可制定有利于高校青年教师成长的相关政策,提升青年教师的工作积极性,增强他们的职业自豪感。

3. 成立专门的心理咨询机构,提供减压平台。社会心理咨询机构和高校可以共同为每个高校青年教师建立档案,把他们的基本情况(年龄、学历、职称、教学情况、科研情况、性格特点、身体情况、家庭等)作以记录,以便随时了解教师个体能力与环境系统的要求是否切合,定期了解青年教师是否因压力产生了负面情绪,而影响到正常的

事业和生活。平时心理咨询专家到高校定期举办相关讲座,让青年教师了解压力及其影响,帮助青年教师学习自我应对压力的知识和技巧;开通心理咨询服务,把教师郁积的压抑释放出来,为教师开辟缓解心理压力的渠道,给予其真正的人文关怀。

总之,高校青年教师正处于人生发展的一个重要阶段,若想在教育变革中的高校工作中崭露头角、有所建树,承受适当的压力是必要的。教育变革的成败关键在于教师的改变,无论这种变革的动力是来自外部还是内部,最终的改变都将成为一种自为行为。^[12]调适高校青年教师的压力,教师的个人主观努力很重要,然而压力的影响因素客观存在,仅依靠教师主观努力不可能解决所有问题,还必须得到教育行政部门、高校管理部门的支持以及社会的广泛支持与理解,适时地采取相应措施,才能把高校青年教师压力降到最低程度。质言之,提出高校青年教师压力问题,说明它已严重地波及到了教师的身心健康。多重压力直接或间接地影响着青年教师的职业满意度,进而产生职业倦怠感,阻碍教师潜能的发挥,最终将使我国高等教育事业受到损害。审视高校青年教师压力问题的研究目的,一方面是为提升全社会对高校青年教师健康状况的重视程度,另一方面是为教师寻求调适压力、掌握自我保健的适宜方法,以保证我国高等教育事业健康发展。



参考文献:

- [1]李静.试析当前我国高校青年教师的职业倦怠[J].阿坝师范高等专科学校学报,2004,(12).
- [2]李晓杰,苏铁熊.高校青年教师的现状调查与分析[J].中北大学学报,2007,23(增刊).
- [3]王征宇.症状自评量表(SCL-90)[J].上海精神医学,1984,(2).
- [4]张曦艳.高校教师心理压力分析及调适策略研究[J].江西社会科学,2003,(7).
- [5]张海燕.高校教师心理健康状况分析与维护[D].大连理工大学,2007:33.
- [6]Gitlina, Margonis F. The Political Aspect of Reform: Teacher Restriction as Good Sense [J].American Journal of Education, 1995,(103).
- [7]傅维利,刘磊.论教育改革中的教师压力[J].中国教育月刊,2004,(3).
- [8]<http://blog.eduol.cn/group.asp?gid=283&pid=101744>.
- [9]刘卫民.基于玛汉·坦姆什理论探讨知识型员工的激励措施[J].商场现代化,2006,(4).
- [10]曲铁华,冯茁.基于学术特质的高校教师专业发展论[J].教育研究,2000,(1).
- [11]赵恒平,戴维.高校教师考核评价体系的问题与对策探讨[J].武汉理工大学学报(社会科学版),2006,19(3).
- [12]严苏凤.教育变革中的教师压力[J].陕西教育,2011,(1).

[责任编辑:宇辉]